

# 令和7年度 第1回草津市行政経営改革推進委員会 会議録

■日時：

令和7年7月28日（月） 午後2時00分～3時45分

■場所：

市役所2階 特大会議室

■出席委員：

黒川委員長、今里副委員長、中委員、井上委員、山本委員、内田委員、竹川委員、矢野委員、木村委員、佐藤委員

■欠席委員：

なし

■事務局：

北相模総合政策部理事、経営戦略課 原田課長、下川課長補佐、勇田係長、佐藤主査、  
疋田主任

■傍聴者：

なし

## 開会

---

### 1 あいさつ

---

【北相模総合政策部理事】

本日ここに、令和7年度第1回草津市行政経営改革推進委員会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、御多用のところ御出席を賜り、厚くお礼申し上げます。

この度、皆様には、令和7年3月に策定いたしました「第2期草津市行政経営改革プラン」の着実な実行と改革の成果を確実なものとするため、専門的な見地から、また市民の視点で幅広く、御意見、御指摘をいただきたく、当委員会の委員として委嘱させていただいたところでございます。

さて、近年のデジタル技術の発展は目覚ましく、本市においても、これまで、生成AIの導入やコミュニティバスのキャッシュレス化といったDXの推進に関する取組や、死亡に関する手続きがワンストップで完了できるおくやみ窓口の開設等、様々な行政経営改革を進めてまいりました。

今後も、行政運営の効率化を目的とした先端技術の活用等を通じて、「第2期草津市行政経営改革プラン」で掲げる「経営資源をよりよい状態で引き継ぐための取組」を着実に進めることにより、時代の変化に対応した最適な行政サービスの実現に向け、これまでの成果を後退させることなく、より一層具体化してまいりたいと考えております。

委員の皆様におかれましては、行政経営改革の推進に何卒格別の御協力・御支援を賜りますようお願いを申し上げます、甚だ簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

## **2. 委員の紹介、事務局の紹介**

---

<資料1 委員名簿について説明し、各自、自己紹介と挨拶>

## **3. 草津市行政経営改革推進委員会について**

---

<資料2 附属機関設置条例と規則について説明>

## **4. 今年度の委員会における議題および進め方について**

---

<資料3 今年度の草津市行政経営改革推進委員会における議題および進め方を説明>

## **5. 委員長、副委員長の選出について**

---

互選により、黒川委員を委員長に、今里委員を副委員長に選出。

## **6. 草津市行政経営改革プラン総括評価について**

---

<資料4～5に基づき説明>

### **【委員】**

「資料5」12ページの実施項目「公共施設等総合管理計画に基づく施設マネジメント」の目標指標「人口一人当たりの公共建築物延べ床面積」の目標値に対する実績値について、令和3～5年度に比べ、令和6年度には0.1上昇している。これはなぜか。

### **【事務局】**

人口も関連していますが、主には草津市立プールが供用開始したことによる上昇です。

### **【委員】**

今後、この数値が上がりそうな公共施設の建設等の計画はあるのか。

### **【事務局】**

現在のところそのような計画はありません。逆に、草津市立プールの供用開始に伴い、小中学校のプールの廃止を検討している現状があり、学校にあるプールの面積が減る可能性はあります。

### **【委員】**

まちづくりセンターについても公共施設に含まれるのか。

**【事務局】**

まちづくりセンターも公共施設に含まれますが、建替えがあつたとしても、数値に大きく影響を及ぼすものではないと考えております。

**【副委員長】**

総括評価と各年度の目標指標に対する達成率はどのように関連しているのか。

**【事務局】**

総括評価については、各年度の目標指標の達成率だけではなく、数値で表すことができない取組について、計画に対する実施状況も勘案して総合的にどれだけ成果があつたかという視点も含めて評価を実施しております。

**【委員】**

「資料5」8ページの実施項目「職員の意識改革と働き方改革」に記載のある「働き方改革ロードマップ」はどういうものなのか。

**【事務局】**

働き方改革ロードマップについては、職員が能力を最大限に発揮するための働きがいの向上や働きやすさの更なる実感、また、行政サービスを持続可能なものとするためのデジタル化の取組、ペーパーレス化の促進等をコンセプトとし、取り組み事項を定めたものです。

**【委員】**

「資料5」18ページの実施項目「業務見直し工程表の活用による既存事業や業務の見直し」の総括評価について、計画初年度の目標値と実績値に大きく乖離があるが、直近年度を見通すことさえ難しいのか。第2期の計画期間が始まっているが、進捗状況はどうか。

**【事務局】**

本項目の目標値については、第1期計画策定の際に、直近3年間の実績の平均を基に設定したものです。既存の事業の見直し・廃止による経費の削減額を目標値としておりますが、本市では従前より積極的に事業の見直しの取組を進めておりましたので、徐々に削減できる事業がなくなってきたような状況ではあつたものの、意欲的に高い目標値を設定したというものです。

また、年々目標達成が難しくなっている一方で、大きな事業がひとつ加わるだけで金額に大きな影響が出るという側面もあるため、実際には予測は難しく、少しでも目標値に近づけるように取組を進めたいと考えております。

**【委員】**

目標達成率というのは何を指しているのか。総括評価の見方を教えてほしい。  
本来は、指標自体がその施策の達成度合を表すものとして設定していると思うが。

**【事務局】**

総括評価については、指標だけでは表せない部分の取組の実施状況等の質的な側面も含め、取組の達成率を総合的に評価しております。

## **7. 第2期草津市行政経営改革プラン実施計画工程表について**

<資料6～7に基づき説明>

**【委員】**

「資料7」12ページの実施項目「アナログ規制の点検・見直し」の今年度の計画について詳しく説明してほしい。業者に委託するのは、どのような業務になるのか。

**【事務局】**

本市の条例・規則等に含まれる代表的なアナログ規制に該当するものについて、業者に委託し洗い出しをします。洗い出し結果をもとに各課において改正可能かどうかを判断し、工程表を作成するという流れです。

**【委員】**

前計画と比べた時に、内容や指標が変わっており、継続性を持たせた方がいいのではないかと感じる。例えば、「資料7」9ページの実施項目「公共施設等の総合的な管理」について、取組項目や指標も前計画と変わっている。

**【事務局】**

公共施設の運営の効率化については、第2期計画では、「公共施設等の総合的な管理」という実施項目を設定しております。御指摘いただいた前計画の目標指標「人口一人当たりの公共建築物延べ床面積」については、目標としてではなく、取組項目として引き続き管理をしていこうと考えております。前計画の「包括的な公共施設の管理」や「ファシリティマネジメント」の項目については、第2期計画策定時に統廃合をし、整理をしている状況です。

**【委員】**

「資料7」6ページの実施項目「職員の意識改革と職場環境の整備」について、前計画に記載のあった「働き方改革ロードマップ」は第2期計画では継続するのか。

また、新聞で知る限りだが、近年、市職員の万引きや盗撮等の犯罪が増加傾向にある

ように感じる。軽微な犯罪ではあるが、個人的には一種のストレスによって起きているのではないかと考える。ストレスチェックについて、そういったところまで踏み込んだ対応ができているのか、今後どのように実施していく予定なのか教えてほしい。

**【事務局】**

「働き方改革ロードマップ」については、令和6年度で計画期間が終了し、草津市人材育成・確保基本方針という他の計画と統合し、取組を推進しているところです。

ストレスチェックについては、毎年全職員を対象に実施しており、その結果高ストレスであると判断された職員については、医療職の職員との面談や医療機関の受診勧告などの取組を行っています。ストレスを抱える職員の増加については認識しており、引き続き、取組を推進したいと考えております。

**【委員】**

うつ病による休職者の状況等も踏まえてアクション・プランは考えられているのか。

**【事務局】**

アクション・プランの考え方としては、ワーク・ライフ・バランスの実現が最大の目的となっております。ストレスを抱えている職員への対応については、ストレスチェックの結果を分析し、対応方針についても踏まえた上でアクション・プランへ反映すべきものであると考えておりますが、犯罪とストレスの因果関係については、検証ができていないのが現状です。今後、必要な取組については、毎年度検証した上で、タスクに落とし込んでいくことができればと考えております。いただいた御意見は担当課へも申し伝えます。

**【委員長】**

大学でもストレスチェックには力を入れて取り組んでいる。日本全体が職員の健康づくりやストレスチェック等に管理者がしっかり取り組むという流れができてきているのではないかと。

**【委員】**

「資料7」5ページの実施項目「人材育成・確保の推進と職員の適正配置」の今年度の計画「多様な試験手法の導入」についてはどのようなものを考えておられて、それによってどういう効果を狙っているのか。

**【事務局】**

他市町との競合等により人員確保に苦慮する中、より多くの受験者を集めるため、受験者の都合に合わせることでできるテストセンターでの受験方式の導入や職務経験者

採用等の受験対象者の拡大、採用試験実施時期の検討などの取組を考えております。

**【委員長】**

今年は滋賀県庁がかなり早期に採用試験を実施するなど、近年、民間や他自治体等との競争も起きている。

**【委員】**

働き方改革や育児休業の取得が推進される中で、欠員が出ることが多いと思うが、非正規の方の雇用で対応されているのか、今いる人員でカバーしようとしているのか。人を増やすということについてどういった工夫をされているのか。

**【事務局】**

職員定数は定数条例で決まっており、人数制限がある中で、昨年度は定数を増やす手続を行いました。病休者の増加や男性も育児休業を取得する風潮が広がってきている中で、必要な職員数を維持できるように見極めを行っております。

**【委員長】**

職員数の不足については、業務効率化で全体の業務を軽減していくことや、次の議題の開庁時間の見直し等にも関連するものである。

## **8. 開庁時間の見直しについて**

---

<資料8～9に基づき説明>

**【委員長】**

開庁時間の見直しと類似の動きとして、JRのみどりの窓口においては、この春から営業時間が短縮された。また、業務効率化というところでは、スーパーマーケット等のセルフレジも人員削減に貢献しており、それも関連するのではないかと考える。

**【委員】**

他自治体では、午後5時ごろから窓口の受付をしているところもあると聞くが、そういうニーズはないのか。開庁時間の見直しが職員のためだけにという感じがしてしまい、市民にとってはもう少し融通が利くような何かがあれば良いと感じる。

**【委員長】**

人口減少社会の中で、全体の仕事量を増やさないようにしつつ、今後の職員数の減少等も総合的に踏まえると仕方ないことではないか。私個人としてはもっと削減していけるのではないかと考えるが、柔軟性を持った対応については何か議論されているのか。

**【事務局】**

今後については、今年度実施するアナログ規制の見直しに伴い、オンライン手続きの拡大等を進めていきたいと考えております。

**【委員】**

例えば、遅い時間に窓口を開ける場合、時間外勤務になるのか、シフト勤務が可能なのか。

**【事務局】**

シフトを組んで勤務時間を割り振りすることは可能ですが、人数を変えずにシフト制とした場合、一部の時間で手薄になり回らなくなるため実現が難しいと考えております。また、逆に決められた一人当たりの労働時間を守りつつ、開庁時間をさらに延長等する場合、職員数を増やす必要が出てくるため、矛盾が生じるのではないかという議論があったところです。

**【委員】**

若者はワーク・ライフ・バランスを重視する人が多く、そういった意味での取組としては素晴らしいことだと思うものの、仕事で市役所と関わっている身としては、16時45分を過ぎたら対応しないという一般市民と同じ扱いであるのは不便であるし少し寂しい。

**【委員】**

まちづくりセンターにおいても、開庁時間見直しの影響で、明日にしてくださいという案内をせざるを得ない時がある。開庁時間外は電話もつながらないし、市民サービスの低下であると感じる。

**【委員長】**

一部の市町村では、夜間窓口を実施しているところもあり、そういった要望もあるということを改めて内部でも議論していただきたい。

## 閉会

---

**【北相模総合政策部理事】**

本日は様々な方面から、御指摘等をいただきありがとうございました。

今後、本市の行政経営改革のさらなる推進に向けて、委員の皆様にはいろいろとお世話になりますが、どうぞよろしく願いいたします。